



**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

3 декабря 2015 года

№ П-9

О Концепции кадровой политики в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

В связи с постоянно изменяющимися социально-экономическими условиями общественной жизни России изменяются формы и методы деятельности профсоюзных организаций. Успешное выполнение Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Программы действий Профсоюза на 2015-2020 годы в определяющей мере зависит от уровня подготовки профсоюзных кадров, их компетентности, профессиональной грамотности и квалифицированности.

Совершенствование работы с профсоюзными кадрами и активом является одним из важнейших направлений деятельности Профсоюза.

Заслушав информацию заместителя Председателя Профсоюза Шелобановой О.В., Центральный комитет Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Считать проведение целенаправленной кадровой политики приоритетным направлением деятельности Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и ее организаций.

2. Утвердить Концепцию кадровой политики в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в новой редакции *(прилагается)*.

3. Рассмотреть вопрос «О кадровой политике в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» на заседании Центрального комитета Профсоюза в декабре 2017 года.

4. Выборным органам и руководителям всех организаций Профсоюза в своей практической деятельности руководствоваться Концепцией кадровой политики в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и приложениями к ней.

5. Настоящее постановление направить в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза для исполнения, опубликовать на сайте Профсоюза и в Информационном бюллетене Профсоюза.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

К О Н Ц Е П Ц И Я **кадровой политики в Общероссийском профессиональном союзе** **работников государственных учреждений и общественного** **обслуживания Российской Федерации**

(Утверждена Центральным комитетом Профсоюза 03 декабря 2015 года)

1. Основные цели и направления кадровой политики Профсоюза

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз).

Кадровая политика – одно из важнейших направлений деятельности комитетов Профсоюза по повышению роли Профсоюза в выражении, представлении и защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза. Она осуществляется через систему принципов, форм и методов работы с профсоюзными кадрами и активом.

Ее цель – создание системы формирования и развития кадрового потенциала, способного на равных вести профессиональный диалог с социальными партнерами, грамотно и эффективно защищать социально-экономические интересы членов Профсоюза.

Правовую основу кадровой политики Профсоюза составляют Конституция Российской Федерации, трудовое законодательство Российской Федерации, а также Федеральный закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устав и программные документы Профсоюза.

Основными направлениями кадровой политики Профсоюза являются:

- подбор профсоюзных кадров и актива, подходящих как по личностным, так и по деловым качествам, максимальное использование их потенциала;
- формирование и систематическое обновление резерва профсоюзных кадров и актива;
- подготовка профсоюзных кадров и актива (обучение, повышение квалификации и переподготовка);
- расстановка профсоюзных кадров и актива (порядок их выдвижения и утверждения);
- усиление мотивации профсоюзной работы и стимулирование деятельности профсоюзных кадров и актива;
- проведение регулярной и объективной оценки работы профсоюзных кадров и актива.

2. Подбор профсоюзных кадров и актива

2.1. Подбор кадров и актива заключается в выявлении внутри организаций Профсоюза работников, проявивших себя в общественной деятельности, как профессионально подготовленных, авторитетных, инициативных, коммуникабельных, способных реализовать себя в новой сфере деятельности.

Подбор кадров и актива предполагает:

- проверку знаний и навыков общественной работы;
- изучение и обобщение мнений членов Профсоюза о каждой кандидатуре, рекомендуемой в состав выборного органа на предмет их способности вести работу по обеспечению законных прав и интересов членов Профсоюза:

- а) достойной и своевременно выплаченной заработной платой на предприятии, в организации, отрасли;

- б) сохранению и созданию рабочих мест;

- в) обеспечению безопасных условий труда;

- г) уровню социальной защищенности членов Профсоюза;

- д) увеличению профсоюзного членства;

- е) соблюдению исполнительской и финансовой дисциплины;

- ж) осуществлению молодежной политики;

- з) информационному обеспечению деятельности Профсоюза и его выборных органов и др.

2.2. Основные профессиональные требования к руководителям и работникам аппарата выборных органов Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в зависимости от их уровня в структуре профсоюзных органов и представляемым профессиональным группам членов Профсоюза разрабатываются и утверждаются Центральным комитетом Профсоюза (*приложение № 1*).

3. Формирование и систематическое обновление резерва профсоюзных кадров и актива

3.1. Формирование и систематическое обновление резерва кадров и актива осуществляется на всех уровнях организационной структуры Профсоюза – от первичной организации до Центрального комитета Профсоюза, и осуществляется на основе Рекомендаций по работе с резервом кадров и актива в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, утверждаемых ЦК Профсоюза (*приложение № 2*).

3.2. Работа с резервом профсоюзных кадров и актива направлена на создание конкурентной среды в процессе отбора, подготовки и избрания кандидатов на ту или иную выборную или назначаемую штатную должность с учетом организационных принципов деятельности Профсоюза, мнения членов Профсоюза.

3.3. При осуществлении отбора кандидатов в резерв и их подготовке к работе на выборной или штатной должности должны учитываться требования к их квалификации:

- образование, профессионализм, результаты и опыт профсоюзной деятельности, деловые и личностные качества;
- владение на соответствующем уровне опытом общественной работы;
- наличие навыков ведения социального диалога с работодателем, как субъектом социального партнерства по защите интересов членов Профсоюза;
- знание нужд и интересов определенных профессиональных групп членов Профсоюза, а также производственно-экономических и социальных проблем организации, административно-территориального деления субъекта Российской Федерации, в рамках которых будет осуществляться их персональная деятельность.

3.4. По результатам оценки деятельности кандидата на выборную профсоюзную должность и усвоения им навыков профсоюзной работы профсоюзные органы осуществляют обновление резерва и принимают соответствующее решение по каждой кандидатуре.

4. Подготовка профсоюзных кадров и актива

4.1. Профсоюзное образование – одно из определяющих условий развития кадрового потенциала.

Целями обучения профсоюзных кадров и актива являются:

- развитие у профсоюзных лидеров, профсоюзных работников и актива навыков и умений, получение знаний, необходимых для успешного решения задач, стоящих перед Профсоюзом;
- повышение уровня информированности профсоюзных кадров и актива, членов Профсоюза;
- создание условий для постоянного профессионального и личностного роста, самореализации профсоюзных работников и активистов;
- повышение личной заинтересованности профсоюзных кадров в получении профессиональных знаний;
- подготовка профсоюзных кадров и актива к рациональному перемещению (ротации) внутри организаций Профсоюза;
- повышение конкурентоспособности профсоюзных кадров на рынке труда.

Главная цель подготовки, повышения квалификации и переподготовки профсоюзных кадров и актива состоит в системном освоении выборными и назначенными штатными профсоюзными работниками методикой общественно-организаторской деятельности, умением четко ориентироваться в функциях и основных направлениях деятельности профсоюзных организаций в современных условиях, разбираться в принципах рыночных отношений, обладать общей профессиональной и правовой грамотностью.

4.2. Система подготовки и повышения квалификации является формой решения в комплексе организационных, финансовых и методических вопросов на основе текущих (годовых) и перспективных (на 2-3 года или

срок полномочий) планов работы с кадрами и активом, разрабатываемых и утверждаемых комитетами Профсоюза, и должна обеспечивать:

1 уровень – начальную подготовку вновь избранных руководителей и членов выборных профсоюзных органов, работников профаппарата, включая стажировку в других профсоюзных органах, для приобретения кадрами и активом основ знаний профсоюзной работы, умения и навыков стандартных приемов действий в объеме не менее 24 часов, не позднее 3-х месяцев после их избрания. Конкретные сроки проведения определяются потребностями организаций Профсоюза;

2 уровень – базовое обучение, обеспечивающее теоретическую и практическую подготовку профсоюзных кадров и актива для получения знаний по основным направлениям деятельности Профсоюза в объеме не менее 36 часов, в течение 1 года;

3 уровень – профессиональная подготовка (курсовое (модульное) обучение) по программам повышения квалификации профсоюзных кадров и актива, имеющих опыт работы, путем углубленного изучения отдельных проблем профсоюзной деятельности и овладения технологией их решения в объеме не менее 72 часов, с учетом государственных требований повышения квалификации и возможностями соответствующих образовательных учреждений;

4 уровень – профессиональная переподготовка – изучение отдельных дисциплин, разделов науки и технологий, необходимых для получения новой квалификации или выполнения нового вида профессиональной деятельности, более глубоких знаний профсоюзной и управленческой работы, в том числе получение дополнительного профессионального образования. Проводятся на базе соответствующих образовательных учреждений. Продолжительность обучения (не менее 500 часов), определяется образовательным учреждением совместно с органом Профсоюза с учетом государственных требований профессиональной переподготовки специалистов.

Переподготовка профсоюзных кадров и актива предусматривает получение дополнительного профессионального образования по истечению их сроков полномочий на выборной профсоюзной работе для дальнейшей работы:

- в вышестоящих профсоюзных органах на выборных должностях или их аппаратах;

- на должностях государственной или муниципальной службы, в общественном обслуживании или на иной работе по специальности.

Переподготовка осуществляется в двух формах:

- за счет комитетов Профсоюза в системе образовательных учебных заведений Академии труда и социальных отношений, государственной службы и иных профильных образовательных заведениях;

- за счет работодателей в соответствии с коллективными договорами и соглашениями для работы по избранной специальности по месту основной (прежней) работы.

Формы переподготовки кадров и актива определяются комитетами Профсоюза с учетом квалификации конкретного работника и ситуации на рынке труда.

5 уровень – аспирантура.

В качестве основных форм профсоюзного образования используются школы профсоюзного актива, постоянно действующие семинары, ведомственные семинары-совещания.

4.3. Методическое обеспечение системы подготовки и повышения квалификации основывается на подборе учебно-методических планов и программ повышения квалификации профсоюзных кадров и актива по категориям и формам обучения, разрабатываемых учебно-методическими центрами профсоюзов, Академией труда и социальных отношений, ведомственными и иными образовательными учреждениями, их согласовании и осуществлении в соответствии с текущими и перспективными планами работы комитетов Профсоюза, а также на их основе активного использования профсоюзными кадрами и активистами методов самообразования для совершенствования своих знаний по отдельным направлениям трудовых отношений и профсоюзной деятельности.

5. Расстановка профсоюзных кадров и актива

5.1. Расстановка профсоюзных кадров и актива является коренным вопросом кадровой политики в Профсоюзе, обеспечивающим его жизнедеятельность.

5.2. Основными принципами расстановки профсоюзных кадров и актива являются:

а) не исключая уставное право любого члена Профсоюза быть избранным в профсоюзные органы, вышестоящий выборный орган Профсоюза обеспечивает (в т.ч. прямым выдвижением кандидатур на основе сформированного резерва) избрание на выборную должность в нижестоящем профсоюзном органе людей, способных по своим деловым качествам обеспечить соответствующий участок работы;

б) соответствие штатных работников профсоюзных органов основным профессиональным требованиям, утверждаемыми Центральным комитетом Профсоюза.

6. Усиление мотивации профсоюзной работы и стимулирование деятельности профсоюзных кадров и актива

6.1. Под усилением мотивации профсоюзной деятельности понимается побуждение профсоюзного работника, активиста к эффективной деятельности по защите интересов членов Профсоюза.

Мотивация профсоюзной работы обеспечивается:

- информированностью кадров, активистов и членов Профсоюза о роли, месте и результатах деятельности профессиональных союзов в обществе, их функциях, целях, задачах;

- формированием внутренней убежденности у работников, активистов в общественной, социально-значимой деятельности Профсоюза как ключевого звена по защите интересов трудящихся в современных условиях, пониманием того, что именно в этой сфере имеется возможность раскрыть свои способности, приобрести необходимые навыки и умения для профессионального и служебного роста, как в профсоюзах, так и в других сферах деятельности;

- созданием для каждого профсоюзного работника и активиста условий для самореализации, полного раскрытия их возможностей, направленных на отстаивание интересов членов Профсоюза;

- представлением особо отличившихся работников к государственным, ведомственным, профсоюзным наградам и другим видам поощрения, информирование членов Профсоюза о награжденных через средства массовой информации;

- созданием материальных стимулов для занятия профсоюзной работой, получением дополнительных социальных льгот и гарантий как во время трудовой деятельности, так и по ее завершении (дополнительные оплачиваемые отпуска, беспроцентные ссуды, высшее образование и профессиональная подготовка за счет средств профсоюзных организаций, содействие в трудоустройстве, дополнительное пенсионное обеспечение и др.);

- получением правовой помощи;

- стажировкой у опытных кадровых работников, проработавших длительное время в Профсоюзе;

- новыми подходами к системе оплаты труда профсоюзных работников, предусматривающими повышение доли заработной платы в профсоюзном бюджете (привлечение иных источников), доплаты и премирование работников с учетом занимаемой должности в профсоюзной структуре, результатом труда, уровня образования и систематического повышения квалификации, стажа работы в Профсоюзе и др.;

- введением квот на представительство молодежи, соблюдением гендерного равенства в коллективах профсоюзных организаций.

6.2. Стимулирование труда профсоюзных работников, руководителей выборных органов и активистов Профсоюза включает:

- систему оплаты труда, страхование профсоюзных работников, поощрение активистов выборных органов Профсоюза с учетом специфики организаций, при следующих общих принципах:

а) заработная плата должна материально обеспечить нормальный уровень жизни работника и членов его семьи;

б) оплата труда должна предусматривать выплаты за достижение работником и активистом конкретных положительных результатов;

в) уровень оплаты труда и поощрения активистов должен зависеть от финансовых возможностей организации, занимаемой должности и статуса профсоюзного органа.

- меры материального и морального (в том числе и представление к государственным наградам) поощрения;

- формирование территориальных и общепрофсоюзных фондов: подготовки кадров и актива, их социальных гарантий;

- разработку системы стимулов для привлечения молодежи к работе в профсоюзных органах, включающую дополнительные социальные гарантии, возможность получения образования и специальности по направлению профсоюзных органов и другие льготы за счет средств Профсоюза и работодателя – Рекомендации по системе стимулов для привлечения молодежи к работе в органах Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (*приложение № 3*);

- распространение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством Российской Федерации для государственных служащих, ветеранов труда, на профсоюзных работников, проработавших в Профсоюзе свыше 10-15 лет.

6.3. Кадровая работа должна включать предложения по продвижению профсоюзных кадров с учетом их профессиональных качеств и организаторских способностей в профсоюзных структурах.

7. Проведение регулярной и объективной оценки работы профсоюзных кадров и актива

7.1. Регулярная и объективная оценка труда профсоюзных кадров и актива является важнейшим условием успешной реализации кадровой политики Профсоюза. Ее выводы и рекомендации учитываются при выдвижении кадров, определении размера оплаты их труда, различного рода поощрений и др.

7.2. Для получения объективной оценки деятельности конкретного работника или активиста используют различные формы его общественной аттестации:

- индивидуальное собеседование руководителя вышестоящего профсоюзного органа с руководителями нижестоящих органов Профсоюза;

- отчет руководителя профсоюзного органа перед вышестоящим или своим выборным органом по различным направлениям деятельности,

выполнению решений съездов Профсоюза, соответствующих конференций, собраний;

- анкетный опрос членов Профсоюза, комитета Профсоюза;
- принятие зачета по результатам обучения на профсоюзных курсах и семинарах;
- другие формы обобщения мнения членов Профсоюза и актива о руководителе;
- для работников аппаратов профорганов проводится аттестация комиссией, утвержденной соответствующим выборным органом Профсоюза;
- возрастная перспективность для профсоюзной работы в занимаемой должности.

7.3. Критериями оценки эффективности работы профсоюзных кадров и актива являются:

- процент охвата профсоюзным членством;
- достойная и своевременно выплаченная заработная плата в организации (структурном подразделении);
- сохранение рабочих мест и обеспечение занятости;
- обеспечение безопасных условий труда;
- уровень социальной защиты членов Профсоюзов;
- развитие молодежной политики;
- обеспечение информированности членов Профсоюза о деятельности профсоюзной организации и Профсоюза в целом;
- повышение профсоюзной квалификации;
- соблюдение исполнительской и финансовой дисциплины и др.

7.4. Составной частью кадровой политики является оценка деятельности профсоюзных кадров и актива для выработки решений об их соответствии занимаемой должности, применении мер воздействия или поощрения.

7.5. Для оценки работы профсоюзных кадров и актива используются современные технологии (тестирование, анкетирование, элементы аттестации, периодические отчеты перед членами Профсоюза и вышестоящим профорганом).

7.6. Для всесторонней оценки уровня работы кадров и актива используют следующие базисные характеристики и критерии:

- профессионализм в области трудовой деятельности;
- практические навыки в организаторской деятельности;
- знания и умение ориентироваться в общественно-политической и экономической жизни общества;
- умение взаимодействовать с работодателями и профсоюзным активом;
- стремление к лидерству и творческое мышление.

8. Консолидация финансовых средств и повышение эффективности их использования для реализации кадровой политики

Важнейшим условием реализации кадровой политики является ее прочное финансовое обеспечение за счет различных источников, основным из которых является профсоюзный бюджет.

Это достигается путем:

- безусловного выполнения положений финансовой политики Профсоюза;
- направления на обучение не менее 6 процентов средств профбюджетов каждого уровня профсоюзной структуры;
- координации усилий организаций Профсоюза по аккумулярованию и рациональному использованию профсоюзных финансовых ресурсов;
- привлечения средств федерального, региональных и местных бюджетов, а также средств предпринимателей и работодателей в соответствии с действующим законодательством;
- создания фондов профсоюзного образования, социальной поддержки профкадров и др.

Кадровая политика Профсоюза обеспечивается достаточным финансированием за счет средств профсоюзного бюджета, расходов на ее осуществление в конкретной организации Профсоюза, в том числе на создание фондов развития информационного дела и подготовки кадров и актива.

9. Заключительные положения

9.1. Организационно-методическое обеспечение кадровой политики осуществляют ЦК Профсоюза, выборные органы региональных (межрегиональных), территориальных и первичных организаций Профсоюза.

9.2. Указанное направление работы возглавляют руководители Центрального, регионального (межрегионального) и территориального органа Профсоюза и несут персональную ответственность.

Реализация Концепции кадровой политики Профсоюза способствует развитию профсоюзного движения, повышению уровня организационного единства, усилению влияния и роли Профсоюза, повышению эффективности его деятельности по защите социально-экономических и трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

**ОСНОВНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ
К РУКОВОДИТЕЛЯМ И РАБОТНИКАМ АППАРАТА ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

(Утверждены Центральным комитетом Профсоюза 03 декабря 2015 года)

1. Профессиональные требования к руководителям выборных органов Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз):

- являются основой при определении центральными, региональными (межрегиональными) и территориальными комитетами Профсоюза критериев подбора, подготовки и переподготовки профсоюзных кадров и актива, работы с резервом кадров в соответствии с требованиями кадровой политики Профсоюза;

- дифференцируются в зависимости от их уровня в структуре профсоюзных органов и принадлежности к основным профессиональным группам работников организаций, чьи интересы они призваны представлять и защищать.

2. В общие требования к руководителям выборных профсоюзных органов включаются:

- уровень профессионального образования с учетом их должности и представляемой категории работников;

- стаж работы по основной должности (профессии);

- опыт работы в Профсоюзе;

- уровень знаний Устава Профсоюза, законодательства Российской Федерации в области трудовых отношений, гарантий деятельности профсоюзов и их объединений;

- возрастная перспективность для профсоюзной работы в соответствующей профсоюзной должности.

2.1. Председатели комитетов первичных профсоюзных организаций:

образование: не ниже среднего, применительно к основной профессиональной группе работников;

стаж: 1 – 3 года по основной работе;

опыт: 2 – 3 года в составе выборного профсоюзного органа (профгруппы, профбюро, профсоюзного комитета).

2.2. Председатели городских, районных, объединенных организаций Профсоюза:

образование: среднее и высшее, применительно к основной профессиональной группе работников;

стаж: 1 – 3 лет по основной работе;

опыт: 2 – 3 лет в составе выборного профсоюзного органа первичной или территориальной организации Профсоюза.

2.3. Председатели и заместители председателей республиканских, краевых, областных и приравненных к ним организаций Профсоюза:

образование: высшее и дополнительное профессиональное;

стаж: 5 – 10 лет;

опыт: 3 – 5 лет на руководящей выборной должности в нижестоящих территориальных органах Профсоюза, в органах государственной власти и местного самоуправления.

3. Конкретные профессиональные требования к кандидатурам на должность руководителя того или иного выборного органа Профсоюза определяются соответствующим вышестоящим профсоюзным органом.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С РЕЗЕРВОМ КАДРОВ И АКТИВА В ОБЩЕРОССИЙСКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СОЮЗЕ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(Утверждены Центральным комитетом Профсоюза 03 декабря 2015 года)

1. Общие положения

1.1. Комплексный подход к вопросам кадровой политики позволяет значительно повысить мотивацию профсоюзных работников и активистов. Одним из элементов системного комплексного подхода к кадровой политике является организация работы с резервом профсоюзных кадров и актива.

1.2. Резерв профсоюзных кадров и актива формируется на выборные и штатные должности профсоюзных органов.

1.4. Формирование резерва на руководителей профсоюзных органов, включает отбор, обучение и стажировку кандидатов, проверку знаний, их выдвижение и оказание помощи в первый год работы в качестве руководителя профсоюзного органа.

2. Порядок отбора и подготовки резерва

2.1. Количественный состав резерва на руководителей профсоюзных органов всех уровней определяется исполнительным коллегиальным органом Профсоюза.

2.2. Порядок подготовки резерва включает следующие основные этапы:

2.2.1. Изучение личностных, деловых качеств кандидатов путем анонимного опроса членов выборного органа, членов Профсоюза организации, где он состоит на профсоюзном учете или выполняет общественные обязанности;

2.2.2. Рассмотрение и утверждение кандидатур в резерв (по категориям) на соответствующем коллегиальном органе Профсоюза;

2.2.3. Составление индивидуального плана подготовки кандидата с использованием различных форм обучения, в том числе самообразования, стажировки, выполнения профсоюзных поручений (обязанностей);

2.2.4. Пересмотр и пополнение резерва на основе периодической оценки способностей кандидатов в период их учебы, стажировки или исполнения возложенных поручений (обязанностей) в организации.

2.2.5. Продвижение резерва, как возможность быть избранным на ту должность, на которую кандидаты были зачислены в резерв, обеспечивается:

а) рекомендацией выборного профсоюзного органа по выдвижению кандидатуры резервиста на руководящую должность;

б) организационным, нормативным и информационным сопровождением выборных процедур в Профсоюзе;

в) рассмотрением возможностей дальнейшего карьерного роста подготовленных кандидатур.

Продвижение резерва может осуществляться постепенно, путем выдвижения подготовленных резервистов в состав выборных и представительских органов Профсоюза, замещения любой должности в аппарате выборного профсоюзного органа или в других структурах Профсоюза более высокой по статусу и требующей больших навыков и умений.

3. Права и обязанности члена группы резерва

3.1. Член группы резерва имеет право:

- присутствовать с правом совещательного голоса на заседаниях профоргана, в резерв на руководителя которого он утвержден;

- на получение проектов документов, готовящихся к рассмотрению на заседании профоргана, в резерв на руководителя которого он утвержден, а также на получение текстов принятых решений;

- на распространение информации, связанной с деятельностью Профсоюза, по каналам и средствам связи профоргана, в резерв на руководителя которого он утвержден;

- на получение высшего профессионального образования и повышение квалификации в высших учебных заведениях профсоюзов и на профсоюзных курсах по направлению профоргана, в резерв на руководителя которого он утвержден, в соответствии с решением данного профсоюзного органа в пределах средств, предусмотренных сметой, а также по квоте ФНПР;

- не будучи делегатом соответствующей уровню резерва отчетно-выборной профсоюзной конференции или съезда Профсоюза, участвовать в их работе с правом совещательного голоса;

- в любое время добровольно письменно объявить о выходе из состава группы резерва.

3.2. Член группы резерва обязан:

- в случае согласия на вхождение в состав группы резерва подтвердить свое решение письменно;

- выполнять поручения (обязанности) профоргана, в руководители которого он зарезервирован, связанные с деятельностью Профсоюза;

- открыто выражать свою позицию и мнение по актуальным проблемам профсоюзной жизни.

4. Организационно-методическое обеспечение работы с группами резерва

4.1. Работа с группами резерва строится на принципах широкой гласности и взаимопомощи.

4.2. На кандидатов в резерв, утвержденных комитетом Профсоюза, составляется список, включающий наряду с анкетными, следующие сведения:

- с какого времени член Профсоюза;
- имеет ли стаж профсоюзной деятельности;
- имеет ли награды и поощрения от профсоюзных органов;
- имеет ли взыскания от профсоюзных органов;
- уровень и профиль образования;
- обучался ли на профсоюзных курсах или в высших учебных заведениях профсоюзов.

4.3. Персональную ответственность за работу с резервом несут руководители комитетов Профсоюза.

РЕКОМЕНДАЦИИ
по системе стимулов для привлечения молодёжи к работе в органах
Общероссийского профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации

(Утверждены Центральным комитетом Профсоюза 03 декабря 2015 года)

1. Общие положения

1.1. Основной целью рекомендаций является организация деятельности Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз) и его членских организаций по привлечению молодежи в ряды Профсоюза, подготовка и пополнение профактива молодыми людьми, обеспечение преемственности поколений, содействие социальному, культурному, духовному и физическому развитию и образованию молодежи, недопущению дискриминации по возрасту, подготовке молодых активистов к работе в выборных органах Профсоюза, осуществление практической работы по защите социально-экономических прав работающей и учащейся молодежи.

1.2. Рекомендации распространяются на выборные органы Профсоюза всех уровней и предусматривают непосредственное привлечение молодежи к реализации принципов настоящей системы.

2. Система стимулов

2.1. Образование

2.1.1. Профсоюзные кадры и активисты имеют возможность получить высшее профессиональное образование, второе высшее образование, повысить свою квалификацию или окончить аспирантуру в Академии труда и социальных отношений, а также в Санкт-Петербургском гуманитарном Университете по квотам Федерации Независимых Профсоюзов России и их филиалах, выделяемых по ходатайству Профсоюза.

2.1.2. Назначение именных профсоюзных стипендий студентам – профсоюзным активистам, поощрение победителей конкурсов профессионального мастерства и др.

2.1.3. Привлечение молодежи из профсоюзного актива к обучению методам профсоюзной работы, проводимому Центральным комитетом Профсоюза совместно с родственными зарубежными профсоюзами.

2.1.4. Организация работы с резервом кадров и профактивом, проведение обучения профсоюзного актива по проблемам работы с молодежью и подготовка профактива из числа молодежи.

2.1.5. Организация стажировки молодых профсоюзных активистов на базе передовых профсоюзных органов Профсоюза (наставничество).

2.1.6. Проведение информационных онлайн-конференций, обучающих вебинаров для молодых профсоюзных активистов.

2.1.7. Организация семинаров, форумов по конкретным молодежным проблемам и вопросам работы с отдельными категориями молодежи.

2.1.8. Заключение договоров со студентами, получающими образование в высших учебных заведениях по квотам и с частичной оплатой обучения за счет профсоюзных средств, об их обязательном трудоустройстве в организациях Профсоюза после окончания учебного заведения.

2.2. Социальные гарантии

2.2.1. Организация изучения и анализа проблем молодежи, мер содействия обучению, трудоустройству, профессиональному росту и социально-трудовой поддержки молодежи.

2.2.2. Включение в коллективные договоры и соглашения раздела «Реализация Молодежной политики», содержащего обязательства, обеспечивающие социально-трудовые гарантии молодежи:

- оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координация работы организации по эффективному использованию кадровых ресурсов;

- создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

- создание условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

- обеспечение условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;

- создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

- оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

- квотирование рабочих мест для выпускников профильных учреждений профессионального образования, а также для возвращающихся в организации после прохождения ими службы по призыву;

- создание условий для продвижения по основной деятельности (службе) молодых специалистов;
- создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семей;
- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

2.2.3. Оказание бесплатной правовой помощи.

2.2.4. Введение в выборные профсоюзные органы гарантированного представительства молодёжи.

2.2.5. Страхование молодых профсоюзных активистов от несчастного случая, связанного с выполнением общественных обязанностей.

2.2.6. Ходатайство профсоюзного комитета о представлении особо отличившихся молодых работников к ведомственным, профсоюзным наградам и другим видам поощрения.

2.3. Культурно-массовая и спортивная работа

2.3.1. Организация проведения социально-культурных и спортивных мероприятий для молодёжи и молодых семей.

2.3.2. Организация и проведение туристических слетов и спартакиад, направленных на пропаганду здорового образа жизни.

2.3.3. Поощрение студентов за активное участие в конкурсах, спортивных мероприятиях, фестивалях, КВН, слетах.

3. Информационная работа

3.1. Систематическое проведение целенаправленной информационной работы по формированию положительного имиджа Профсоюза среди молодёжи.

3.2. Систематическое широкое освещение материалов о работе профорганов с молодёжью в средствах массовой информации (региональные газеты, местное радио и телевидение, Информационные бюллетени, ресурсы сети Интернет и др.).

3.3. Разработка наглядных агитационных профсоюзных материалов для информирования молодёжи о преимуществах профсоюзного членства.

4. Фонд для работы с молодёжью

4.1. Для материального обеспечения стимулов, предусмотренных разделом 2 настоящих рекомендаций, территориальные организации Профсоюза создают специальные фонды (для работы с молодёжью, молодёжный и др.).

4.2. Источниками формирования фонда могут быть:

- целевые дополнительные;
- часть отчислений от членских профсоюзных взносов в процентном соотношении поступающих в территориальную организацию Профсоюза;
- добровольные взносы профсоюзных организаций, предприятий, учреждений отдельных граждан;
- пожертвования.

4.3. Средства фонда аккумулируются на субсчете расчетного счета и расходуются согласно Рекомендациям по решению исполнительного коллегиального органа организации Профсоюза.